

К. М. Левитан **K. M. Levitan**
Екатеринбург, Россия Ekaterinburg, Russia

ДЕОНТОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

DEONTOLOGICAL APPROACH TO HIGHER EDUCATION

Аннотация. С позиций деонтологии автор рассматривает актуальную проблему развития профессиональной личности специалиста в образовательном пространстве вуза. В статье также анализируются факторы, определяющие некоторые профессиональные деформации личности. Предполагается, что такой подход будет способствовать саморазвитию профессионально компетентной творческой личности будущих специалистов.

Ключевые слова: деонтология, профессиональное развитие личности, профессиональная деформация, профессиональные компетенции, самовоспитание.

Сведения об авторе: Левитан Константин Михайлович, доктор педагогических наук, профессор.

Место работы: заведующий кафедрой русского, иностранных языков и культуры речи Уральского государственного юридического университета.

Контактная информация: 620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21.
E-mail: levi22992@yandex.ru.

Происходящая в настоящее время смена образовательной парадигмы (с «образования на всю жизнь» на «образование в течение всей жизни») требует корректировки целей, содержания, технологического обеспечения высшего образования и критериев его результативности, в том числе связанных с развитием профессиональной личности специалиста как субъекта

Abstract. From the point of view of the deontology-based approach, the author considers the topical problem of a specialist's professional personality development in the educational environment of a higher education institution. The author also analyzes certain factors determining some professional deformations of the specialist's personality. It is supposed that such approach will stimulate self-development of future specialists, fostering their professional competences and creativity.

Key words: deontology, professional personality development, professional personality deformation, professional competences, self-education.

About the author: Levitan Konstantin Mikhaylovich, Doctor of Pedagogy, Professor.

Place of employment: Head of Department of Russian, Foreign Languages and Speech Culture, Ural State Law University, Ekaterinburg.

общения и деятельности, призванного эффективно действовать в социокультурном пространстве профессионального дискурса, адекватно реагируя на вызовы времени.

С этих позиций мы рассматриваем образование не столько как специально организуемый учебно-воспитательный процесс, сколько как мотивационно значимую и осознаваемую самим человеком

учебную деятельность, направленную на самоизменение. Педагогам и обучающимся необходимо развивать критическое отношение к своим (совершенным или предполагаемым) действиям, обучаться рефлексии — размышлению о своих действиях, в ходе которого человек отдает себе полный и ясный отчет в том, **что, как и с каким эффектом** он делает. **Рефлексия** — это не следствие принуждения, а сознательная работа, стимулируемая извне, но совершаемая по внутренней потребности понять себя в происходящем и происходящее в себе с целью личностного саморазвития.

Центральным компонентом профессионального становления личности специалиста становится деонтологическая подготовка.

Профессиональное становление — изменение личности в процессе освоения профессиональной деятельности — характеризует индивидуально своеобразный путь личности с начала формирования представлений о профессии и профессиональных намерениях до завершения профессиональной биографии. В процессе профессионального становления выделяют следующие стадии: оптация (формирование профессиональных намерений и выбор профессии), профессиональное образование и профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, первичная и вторичная профессионализация, профессиональное мастерство и наставничество [1].

В образовательном пространстве вуза формируется и совер-

шенствуется система знаний, умений, навыков, профессиональных и общекультурных компетенций, способностей будущего специалиста. Деонтологическая подготовка, в процессе которой происходит индивидуальное усвоение студентами знаний, норм, ценностей, принципов и требований профессиональной деятельности, выступает, таким образом, ядром высшего профессионального образования.

Деонтология (от греч. (*deontos* — должное и *logos* — учение) — наука о должном профессиональном поведении, о профессиональных и моральных обязанностях работников, исследующая совокупность этических норм и принципов поведения субъектов профессиональной деятельности. Этот термин в научный оборот ввел знаменитый английский юрист и философ Иеремия (Джереми) Бентам (1748—1832), труды которого «О судебных доказательствах», «О судостроительстве» оказали большое влияние на юридическую науку и законодательство различных стран. В своей книге «Деонтология, или Наука о морали» Бентам сформулировал нравственный идеал («наибольшее счастье наибольшего числа людей»), предложил критерий морали («достижение пользы, добра и счастья»), разработал систему утилитарной морали.

Профессиональная деонтология как междисциплинарная наука исследует проблемы профессионального долга, долженствования и должного поведения в разных системах отношений: специалист —

объект его профессиональной деятельности; специалист — общество, государство, право, закон; специалист — его референтная профессиональная группа; специалист — другие граждане как носители общественного мнения; специалист — его отношение к самому себе. Неопределенность в системе социальных ожиданий, противоречивость норм, определяющих эти ожидания и требования к субъектам профессиональной деятельности и группам, недостаточная интериоризация индивидом нормативно-правовой системы и гуманистических ценностей выступают в качестве главных источников негативного отклоняющегося поведения [2].

Должное поведение выражается прежде всего в том, что профессионал выполняет свои обязанности оптимальным для данной ситуации образом, а не сугубо формально. По замечанию выдающегося русского философа Вл. Соловьева, добродетель есть должное отношение ко всему. Однако не только у индивида имеются обязанности перед обществом, но и у самого общества существуют обязанности перед его гражданами. Нарушение баланса между долгом человека перед обществом и общества перед человеком приводит к социальным отклонениям, влечет структурную реорганизацию какой-либо общности людей. Поэтому, например, представления о должном и материальные стимулы не могут действовать в противоположных направлениях.

Нынешний исторический период в нашей стране сопровождается усложнением ситуационной системы и ростом ее разнообразия, что вынуждает некоторых индивидов и профессиональные группы выбирать иногда такие способы поведения, которые входят в противоречие с нормативными ожиданиями. Необходимо создать такую систему, где культурно-образовательные стимулы действовали бы в союзе с рыночными, материальными.

Например, профессиональная деятельность юристов в силу своей большой социальной значимости всегда находилась под пристальным вниманием общества, что привело к появлению в XIX в. полицейской деонтологии. Общество оценивает деятельность правоохранительных органов прежде всего по законам нравственности. Оно имеет все основания ожидать, что субъекты правоохранительной деятельности при любых обстоятельствах будут выполнять присягу, свой служебный долг честно и добросовестно, т. е. не только оперативно и эффективно, но и высоконравственно, оберегая честь и достоинство граждан, учитывая моральные аспекты своей деятельности. Отсюда следует самая важная социальная норма, диктуемая интересами и ожиданиями общества в его отношениях с профессиональным сообществом юристов. Это норма-требование — выполнять свой профессиональный долг честно, не просто формально, по закону, но и добросовестно, ответственно, нравственно, этично.

Главное нравственное требование общества к специалистам — точно соответствовать социальным ожиданиям и своему предназначению. Основным критерием, по которому деятельность специалистов оценивается общественным мнением, является степень соответствия их профессионального поведения и деятельности тому образу идеального юриста-профессионала, который сформировался в сознании населения. Нравственность, по Канту, не входит в сферу знания. Она образует сферу ценностей. Тот, кто выучил все законы, еще не стал их поборником. В нем еще нужно пробудить нравственное чувство.

Социальные нормы, закрепленные в профессиональных кодексах, вырабатываются с учетом интересов конкретных профессиональных групп и представлений граждан общества о должном, т. е. допустимом, возможном, одобряемом, желательном или о неприемлемом, неодобряемом, нежелательном в профессиональном поведении.

Нравственные нормы несут в себе часть общечеловеческого опыта, признанные социальные идеалы. Их нельзя заставить выполнить силой, им следуют по внутреннему убеждению. Идеал — это высший образец, к которому мы должны стремиться, а норма представляет собой своеобразный предел, ниже которого человек не имеет права опускаться. Культурно ущербный, следовательно, профессионально некомпетентный педагог, врач, юрист не менее опасен,

чем потенциальный преступник. Поэтому моральные нормы следует объяснять, внушать, изучать, осмысливать, чтобы они стали осознанными внутренними мотивами профессионального поведения студентов и выпускников вузов.

Важнейшее условие достоинства человека — его свобода. Многие философы рассматривают свободу как сознательное следование долгу, отражающему необходимость всего происходящего. Как утверждал Сенека, идущего судьба ведет, а упирающегося волочит крючьями. В этом утверждении наглядно прослеживается мысль о том, что этическая норма свободы реализуется через должное поведение, требующее усилия над собой, а не через спонтанное желание быть свободным. Поэтому для того чтобы стать действительно свободным, профессионалом, необходимо усвоить всю совокупность соответствующих формализованных и неформализованных норм должного профессионального поведения.

Естественно, в первую очередь следует усвоить и беспрекословно выполнять правовые и моральные требования, изложенные в этических кодексах и должностных инструкциях. Необходимые качества профессионала: верность служебному долгу; добросовестность в выполнении своих служебных обязанностей; ответственность; гуманизм. Независимо от личных политических пристрастий каждый сотрудник должен быть сторонником политики, которую проводит власть через закон.

Эффективность выполнения этических требований специалистом во многом будет зависеть от их пропаганды, глубокого и всестороннего обучения профессиональной этике в системе высшего образования. Поэтому вузы должны стремиться к совершенствованию и расширению средств и методов воспитания и обучения будущих профессионалов с позиций деонтологических основ их деятельности.

Именно всемерное усиление деонтологической подготовки как неотъемлемого компонента учебно-воспитательного процесса в системе высшего образования может способствовать формированию необходимых профессиональных качеств, моральной устойчивости, а также предупреждению и преодолению профессиональных деформаций личности юриста.

Профессиональное становление неизбежно сопровождается профессиональными деформациями личности. Наиболее уязвимы социномические профессии типа «человек — человек» (юристы, госслужащие, руководители предприятий, педагоги, врачи и т. п.). Характер и степень выраженности профессиональных деформаций зависят от характера и содержания профессиональной деятельности, престижа профессии, стажа работы и индивидуально-психологических особенностей личности [3].

Профессиональная деформация трактуется как изменение качеств личности (ценностных ориентаций, стереотипов восприятия, характера, способов общения

и поведения), которое наступает под влиянием выполнения профессиональной деятельности.

У представителей социномических профессий, постоянно взаимодействующих с людьми, профессиональные деформации могут проявляться на четырех уровнях.

1. **Общепрофессиональные деформации**, типичные для работников конкретной профессии. Так, у сотрудников правоохранительных органов развивается синдром «асоциальной перцепции», при котором каждый человек воспринимается как потенциальный правонарушитель; у руководителей — синдром «вседозволенности», выражающийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать профессиональной жизнью подчиненных. Ансамбль общепрофессиональных деформаций делает работников одной профессии похожими, узнаваемыми.

2. **Специальные профессиональные деформации**, возникающие в процессе специализации профессиональной деятельности. Как известно, профессия юриста объединяет несколько специальностей, которые имеют свой состав деформаций. Так, у следователя появляется правовая подозрительность, у оперативного работника — актуальная агрессивность, у прокурора — обвинительный уклон, у адвоката — профессиональная изворотливость.

3. **Профессионально-типологические деформации**, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей лично-

сти — темперамента, способностей, характера — на психологическую структуру деятельности. В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

— деформации профессиональной направленности личности (искажения мотивации деятельности, перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям и новичкам);

— деформации, развивающиеся на основе определенных способностей: организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная самооценка, психологическая закрытость, нарциссизм);

— деформации, обусловленные чертами характера (властолюбие, доминантность, ролевая экспансия, «должностная интервенция», индифферентность).

4. Индивидуализированные деформации, обусловленные индивидуальными особенностями работника. В процессе психологического сращивания личности и профессии отдельные профессионально важные или профессионально нежелательные качества чрезмерно развиваются, что приводит к акцентуациям личности. Это могут быть сверхответственность, сверхбдительность, гиперактивность, трудовой фанатизм. Данные деформации называют «профессиональный кренизм».

Следствием этих деформаций являются психическая напряжен-

ность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности профессиональной деятельности, неудовлетворенность жизнью и социальным окружением. При анализе и нейтрализации влияния факторов, способствующих развитию профессиональных деформаций, следует учитывать специфику профессиональной деятельности.

На развитие профессиональных деформаций субъектов юридической деятельности оказывают влияние следующие ее особенности: большое разнообразие профессиональных задач, решаемых на основе нормативных документов; жесткая регламентация юридической деятельности; высокая эмоциональная напряженность профессиональной деятельности; осуществление властных полномочий, требующее повышенной ответственности за свои действия; преодоление сопротивления со стороны отдельных лиц или групп; вынужденное общение с правонарушителями, при котором происходит непосредственное или опосредованное воздействие субъектов друг на друга.

Профессиональные деформации, возникающие в нравственной, интеллектуальной, эмоциональной сферах личности, проявляются в следующих формах.

Профессиональные стереотипы оценки и соответствующие установки. Профессиональный стереотип, или «шаблон оценок», характеризуется относительной устойчивостью и упрощенностью и складывается при наличии непол-

ной информации, касающейся профессиональной деятельности.

Профессиональные стереотипы могут обеспечить быстроту, точность и успешность деятельности. Однако наряду с этим закрепляются излишняя трафаретность в подходах и оценках, упрощенность во взглядах на проблемы деятельности, что может привести к снижению уровня профессионализма, ошибкам в профессиональной деятельности.

Обвинительный уклон представляет собой профессиональную установку, которая формируется на основе общения юриста с коллегами и правонарушителями, гипертрофированной подозрительности, не критичного отношения к поступающей информации, неумения объективно оценить сложившуюся профессиональную ситуацию. Обвинительный уклон может возникать также вследствие усиления негативных переживаний чувства вины, страха, тревоги и низкой самооценки, а также отрицательных эмоций по отношению к подозреваемому, таких как недоверие, неприязнь, раздражение, гнев, ненависть. Примером поведенческого проявления обвинительного уклона являются действия, направленные на «выбивание» нужных показаний или признание человеком во что бы то ни стало собственной виновности в совершении преступления.

Уверенность в собственной непогрешимости при решении любых профессиональных проблем развивается на основе завы-

шенной самооценки, уверенности в безошибочности своих взглядов и поступков, а иногда и некритичного отношения к противозаконным действиям. На поведенческом уровне уверенность в собственной непогрешимости может проявляться в принятии должностными лицами решений противоположного характера по одному и тому же вопросу или в нежелании согласовывать эти решения. Безапелляционность, уверенность в непогрешимости своих суждений и оценок в сочетании с необоснованной верой в профессиональную проницательность и профессиональный опыт может приводить к грубым ошибкам в правосудии, иногда даже к осуждению невиновных.

Стереотип закрытости заключается в монополизации определенной информации, склонности к «самозасекречиванию» для придания себе мнимой значительности. Данный стереотип отражает наличие у индивида сверхконтроля, зажатости, склонности к волнению. Он может проявляться в агрессивном поведении субъектов профессиональной деятельности в ответ на опубликованные в СМИ критические высказывания в их адрес.

Стереотип «начальник должен быть жестким, твердым, настойчивым» основывается на распространенном представлении о том, что эффективность профессионального поведения вышестоящего сотрудника по отношению к нижестоящему обеспечивается позицией «над», проявлением твердо-

сти и жесткости. Такая позиция может приводить к профессионально-ролевым конфликтам, вызывать напряженность в трудовом коллективе, ощущение внутреннего дискомфорта, беспокойство и тревогу. Находящийся в таком состоянии субъект в наибольшей степени подвержен профессиональным деформациям.

Стереотип «начальник всегда прав» заключается в представлении о том, что начальник должен требовать от подчиненных беспрекословного выполнения своих поручений и приказов, согласия со своей точкой зрения без ее обсуждения. Подчиненный обязан принимать видение проблемы начальником и выполнять его указания, какими бы они ни были. Этот стереотип может иметь положительное значение в ситуациях наставничества, обучения, воспитания подчиненных посредством положительного примера. Однако если он проявляется всегда, независимо от конкретной ситуации, то начинает мешать творческому подходу подчиненных к решению профессиональных задач, у них отпадает необходимость задумываться над целесообразностью своей деятельности, а у руководителей формируется авторитарный стиль управления.

Авторитарность руководителя обнаруживается в снижении рефлексии — самоанализа и самоконтроля, проявлении высокомерия и черт деспотизма, в единоличном осуществлении руководства с преимущественным использованием

распоряжений и указаний. Авторитарные руководители, учителя тяготеют к различным наказаниям, нетерпимы к критике.

Доминантность связана с выполнением властных функций: требовать, оценивать, наказывать, контролировать. Развитие этой профессиональной деформации определяется также индивидуально-типологическими особенностями личности. В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков. Юридическая и педагогическая деятельности создают благоприятные условия для удовлетворения потребности во власти, в самоутверждении за счет других.

С данной профессиональной деформацией тесно связан **стереотип оптимального ролевого поведения**, который заключается в убежденности субъекта профессиональной деятельности в том, что наиболее эффективным способом решения проблемных ситуаций является проявление упорства и непоколебимости в отстаивании своей позиции. Этот стереотип в сочетании с ложным пониманием корпоративности выступает, как правило, условием профессиональной деформации. Ложное понимание корпоративности приводит к защите «чести мундира» в ущерб законным интересам.

Профессиональная индифферентность характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей партнеров по профессиональной коммуникации. Эта деформа-

ция характерна для черствых, закрытых людей со слабо выраженной эмпатией, испытывающих трудности в общении. Она может породить равнодушие к людям, их судьбам, переживаниям, интересам. Индифферентность развивается вследствие отрицательного индивидуального опыта профессионального взаимодействия с людьми и эмоциональной усталости, синдрома «эмоционального выгорания».

Эмоциональное выгорание определяется как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия. Юридическая и педагогическая деятельности, как уже отмечалось выше, отличаются высокой эмоциональной насыщенностью при дефиците позитивных впечатлений. При этом отрицательные эмоции часто приходится подавлять, а эмоциональная разрядка бывает отсрочена на длительный период времени. Эмоциональное выгорание проявляется как приобретенный стереотип профессионального поведения. С одной стороны, оно позволяет человеку дозировать и экономно расходовать свою энергию, с другой — способно отрицательно влиять на выполнение профессиональной деятельности и отношения с партнерами по общению.

Консерватизм проявляется в предубеждении против нововведений, настороженном отношении к творческим работникам, привер-

женности устоявшимся методам работы. Развитию консерватизма способствует «нормативный» характер деятельности, когда работник вынужден регулярно репродуцировать одни и те же формы и методы работы, что может привести к привычке действовать по шаблону, прикрываясь тем или иным нормативным актом, инструкцией либо распоряжением вышестоящего лица. Обращенность в прошлое, предубеждение против инноваций, потребность в стабильности, приверженность устоявшимся формам и методам работы формируют поведенческие стереотипы, которые могут тормозить развитие как самой личности специалиста, так и организации, где он работает.

Профессиональная агрессия проявляется в отсутствии стремления учитывать чувства, права и интересы других, приверженности к «карательным» воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения, превышения властных и должностных полномочий. Сложность профессиональной деятельности с неизбежными трудностями, барьерами и принуждением способствует возникновению фрустрации, т. е. мотивационно-эмоционального состояния, являющегося результатом продолжительного блокирования целенаправленного профессионального поведения. Фрустрация может принимать формы агрессии, депрессии, замещения и т. д. При часто повторяющихся фрустрациях личность может приобрести негативные черты: агрессивность, озлобленность, за-

висимость, безразличие, вялость, деловой пессимизм. Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, снижается самокритичность и способность конструктивно решать конфликтные ситуации.

Ролевой экспансионизм, т. е. перенос своей служебной роли на внеслужебные взаимоотношения, проявляется в полном погружении в профессию, фиксации на собственных проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании назидательных высказываний и безапелляционных суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами организации, в преувеличении собственной роли и значения. Поведение человека в этом случае становится неадекватным ситуации, что может препятствовать бесконфликтному и полноценному межличностному общению, проявляясь, например, в бестактности по отношению к собеседникам, грубости, агрессивности и т. п.

Поведенческий трансфер характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих партнерам по профессиональной коммуникации (вышестоящим руководителям, подчиненным, правонарушителям и т. д.). Пословица «с кем поведешься — от того и наберешься» справедлива и в отношении сотрудников правоохранительных органов: в их пове-

дении, эмоциональных реакциях, речи отчетливо проявляются порой психологические особенности правонарушителей. Ненормативное поведение последних — агрессивность, враждебность, грубость, эмоциональная неустойчивость — переносится на профессиональное поведение субъектов правоохранительной деятельности.

Правовой нигилизм представляет собой осознанное игнорирование требований закона, включающее, однако, преступный умысел. Данная деформация имеет несколько форм проявления: а) пренебрежительное отношение к требованиям закона или непринятие необходимых по закону мер; б) игнорирование требований закона в форме псевдоактивности и имитации бурной деятельности; в) произвольное толкование закона, когда субъект профессиональной деятельности манипулирует правовыми категориями в зависимости от определенных обстоятельств.

Сверхконтроль проявляется в чрезмерном сдерживании своих чувств, ориентации на инструкции, уходе от ответственности, подозрительной осмотрительности, скрупулезном контроле деятельности подчиненных.

Для профилактики и преодоления профессиональных деформаций личности применяются соответствующие психолого-педагогические технологии, направленные на раскрытие и развитие индивидуальности обучающихся, активизацию и реализацию их творческого потенциала, оптимизацию

взаимоотношений всех участников образовательного процесса. Деонтологическая подготовка включает в себя усвоение необходимых психолого-педагогических знаний для адекватной оценки и учета негативных факторов профессиональной деятельности, формирование и развитие профессионально важных качеств (справедливость, гуманизм, ответственность, объективность, чувство долга, достоинство, честь, эмоциональная устойчивость), развитие профессиональных умений и навыков с помощью тренинговых технологий профессионально-личностного роста.

Эффективность деонтологической подготовки специалистов во многом зависит от степени использования потенциала содержания всех учебных дисциплин вуза с ясным осознанием всеми преподавателями деонтологических возможностей каждой дисциплины, а также применения адекватных

методов воспитания и самовоспитания студентов.

Литература

1. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер. — М. : Академия, 2013. — 416 с.
2. Левитан, К. М. Педагогическая деонтология. — Екатеринбург : Деловая книга, 1999. — 272 с.
3. Садовникова, Н. О. Профессиональные деструкции педагогов и пути их коррекции / Н. О. Садовникова, Э. Э. Сыманюк. — Екатеринбург : РГППУ, 2005. — 192 с.

Literature

1. Zeer, E. F. Psikhologiya professional'nogo obrazovaniya / E. F. Zeer. — M. : Akademiya, 2013. — 416 s.
2. Levitan, K. M. Pedagogicheskaya de-ontologiya. — Ekaterinburg : Delovaya kniga, 1999. — 272 s.
3. Sadovnikova, N. O. Professional'nye destruktсии pedagogov i puti ikh korrektsii / N. O. Sadovnikova, E. E. Symanyuk. — Ekaterinburg : RGPPU, 2005. — 192 s.